Conseil canadien des relations industrielles

Rapport ministériel sur le rendement

pour la période se terminant le 31 mars 2008

Approuvé par :

L'honorable Rona Ambrose
Ministre du Travail

Table des matières

SECTION I – SURVOL 1
1.1 Message de la présidente 1
1.2 Déclaration de la direction 2
1.3 Architecture d'activités de programme 3
1.4 Renseignements sommaires 3
1.5 Contexte et historique 4
1.6 Environnement opérationnel 5
1.6.1 Volume d'affaires 7
1.6.2 Affaires complexes 9
1.6.3 Affaires prioritaires 9

SECTION II – RENDEMENT DU CCRI (Analyse des activités de programme par résultat stratégique) 11
2.1 Motifs de décision écrits 11
2.2 Délai de traitement 13
2.3 Temps pour rendre les décisions 14
2.4 Demandes de contrôle judiciaire 16
2.5 Rendement au chapitre de la gestion du changement 17
2.5.1 Suivi et amélioration du processus de traitement des demandes d'accréditation 17
2.5.2 Suivi et amélioration du processus de traitement des plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ) 18
2.5.3 Autres priorités en matière de gestion du changement 19
2.6 Autres résultats 19

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 21
3.1 Renseignements sur l'organisation 21
3.1.1 Mandat, rôle et responsabilités 21
3.1.2 Organisation du Conseil 22
3.1.3 Pour communiquer avec le Conseil 23
3.2 Lien de l'organisme avec les résultats du gouvernement du Canada 23
3.3 Aperçu du rendement financier et tableaux financiers sommaires 24

SECTION IV – DÉCISIONS CARACTÉRISTIQUES DU CONSEIL ET DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE 39
4.1 Décisions caractéristiques du Conseil 39
4.2 Demandes de contrôle judiciaire 43

SECTION I – SURVOL

1.1 Message de la présidente

Je suis heureuse de présenter au Parlement et aux Canadiens et Canadiennes le dixième rapport annuel sur le rendement du Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil), mon premier à titre de présidente, pour la période se terminant le 31 mars 2008.

Le Conseil a enregistré une légère baisse du nombre de demandes et de plaintes reçues en 2007-2008, par rapport à l'année précédente, et ce nombre demeure bien en-deça des niveaux enregistrés durant les exercices 2000-2001 à 2005-2006. Par ailleurs, le nombre d'affaires tranchées a légèrement augmenté en 2007-2008 par rapport à 2006-2007, de sorte que l'arriéré a chuté à 584 affaires au 31 mars 2008, le plus bas niveau depuis 1997-1998. Le Conseil entend mobiliser à nouveau ses efforts en 2008-2009 afin de réduire considérablement le nombre d'affaires non réglées.

Le CCRI a poursuivi la mise en oeuvre de divers projets en procédant à quelques mises au point en 2007-2008, de manière à accroître le pourcentage d'affaires tranchées et à réaliser son objectif de réduction du pourcentage d'affaires en instance et du délai de traitement moyen. Toutefois, l'effet de ces initiatives sur le rendement du Conseil est quelque peu masqué par le nombre accru d'affaires complexes, qui sont généralement beaucoup plus longues à traiter, et de plaintes de manquement au devoir de représentation juste qui étaient en cours depuis déjà longtemps et ont été réglées en 2007-2008. Cela dit, un examen plus attentif des tendances que révèlent les données sur les affaires tranchées montre que ces initiatives ont eu une incidence positive sur le rendement sous-jacent du Conseil et, surtout, qu'elles devraient continuer d'exercer une telle influence dans les années à venir.

Je suis extrêmement fière et satisfaite des réalisations du Conseil et de son personnel. Je suis convaincue que nous sommes sur la bonne voie pour nous acquitter de notre mandat actuel avec encore plus d'efficacité, et nous continuerons de mettre l'accent sur la réduction du délai de traitement, d'une part, et sur l'arriéré de dossiers non réglés, d'autre part. Parallèlement, je tiens à remercier les vice-présidents, les membres et le personnel du Conseil pour leur dévouement et tout le soutien qu'ils m'ont apporté depuis ma nomination.

Elizabeth E. MacPherson
Présidente

1.2 Déclaration de la direction

Je soumets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2007-2008 du Conseil canadien des relations industrielles.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2007-2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

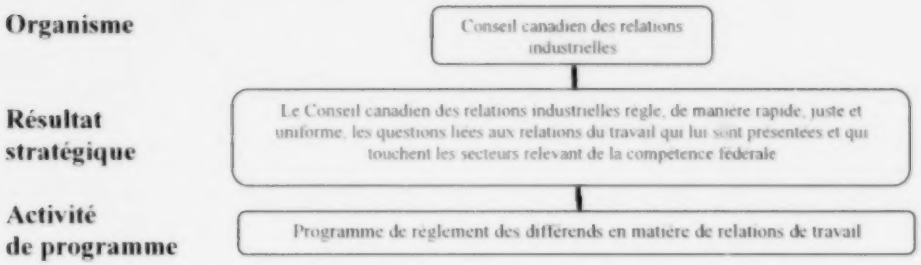
- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat;
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programmes du ministère qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor;
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

_____

Elizabeth E. MacPherson
Présidente

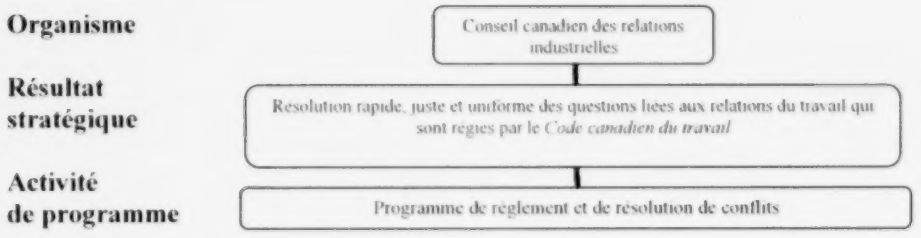
1.3 Architecture d'activités de programme

Conseil canadien des relations industrielles – Architecture d'activités de programme (AAP)



L'AAP illustrée ci-dessus était en vigueur durant l'exercice 2007-2008, mais le CCRI a récemment modifié le libellé du résultat stratégique et de l'activité de programme, avec l'accord du Conseil du Trésor. Ces modifications visent uniquement à décrire le résultat stratégique et l'activité de programme du CCRI avec plus de précision et ne découlent pas de changements fondamentaux qui auraient été apportés à ces deux éléments. L'AAP modifiée est exposée ci-après.

Conseil canadien des relations industrielles – Architecture d'activités de programme (AAP) modifiée



1.4 Renseignements sommaires

Raison d'être – *Le CCRI a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans les secteurs d'activité relevant de la compétence fédérale par l'administration impartiale, appropriée et efficace des règles de conduite qui régissent les syndicats et les employeurs dans le cadre de leurs activités de représentation et de négociation. Pour atteindre ce résultat stratégique, il s'emploie à aider le milieu des relations du travail à trouver des solutions constructives à ses différends, de manière rapide et équitable.*

Ressources financières (000)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
$12,437.0	$13,301.3	$12,516.1

Ressources humaines

Prévues	Réelles	Écart
110	101	-9

Priorités du ministère

Projet/Priorité	Type	Rendement
Réduction accélérée de l'arriéré des affaires non réglées	En cours	Progresse bien
Réduction du délai moyen nécessaire au prononcé d'une décision	En cours	Non réalisé
Suivi et amélioration du nouveau processus de traitement et de règlement des demandes d'accréditation	En cours	Progresse bien
Suivi et amélioration du nouveau processus de traitement et de règlement des plaintes de manquement au devoir de représentation juste	En cours	Progresse bien
Révision du processus de réexamen	Nouveau	En cours
Consultation des intervenants	En cours	Progresse bien

Les priorités sont décrites plus en détail dans la section 2.5.

1.5 Contexte et historique

Le CCRI est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du *Code canadien du travail* (le *Code*), Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail. Il a été établi en janvier 1999 pour remplacer l'ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT), dans le cadre du remaniement de la Partie I du *Code*.

En date du 31 mars 2008, l'équipe décisionnelle du Conseil se composait de la présidente, de cinq vice-présidents à temps plein et deux vice-présidents à temps partiel et de six membres à temps plein et deux membres à temps partiel, tous nommés par le gouverneur en Conseil. Le *Code* exige que le président et les vice-présidents possèdent de l'expertise et de l'expérience en relations du travail, et que les membres soient nommés par le ministre du Travail, après consultation auprès des organismes syndicaux et patronaux.

Le CCRI, qui exerce ses pouvoirs dans l'ensemble des provinces et des territoires, régit les relations du travail des entreprises fédérales qui sont actives dans les secteurs suivants :

- la radiodiffusion
- les banques à charte
- les services postaux
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- le transport interprovincial ou international par route, par chemin de fer, par traversier ou par pipeline
- les télécommunications
- la manutention du grain ainsi que l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités des secteurs public et privés au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest
- les conseils de bande et certaines entreprises des Premières nations
- certaines sociétés d'État (notamment Énergie atomique du Canada Limitée) et les musées nationaux.

Cette compétence s'exerce sur environ 800 000 employés et leurs employeurs et englobe des entreprises qui ont un impact économique, social et culturel énorme sur les Canadiens, d'un océan à l'autre. La diversité, la répartition géographique et l'importance nationale des activités contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et du rôle du Conseil, et posent des défis particuliers au Conseil.

Le Conseil s'est fixé un certain nombre d'objectifs stratégiques pour réaliser son mandat, notamment :

- trouver des solutions aux problèmes de relations du travail en déterminant la cause et la nature du litige et en appliquant les méthodes appropriées de règlement des différends, dont la recherche des faits, la médiation et le processus décisionnel;
- mener ses activités de manière rapide, juste et uniforme;
- consulter la clientèle sur son rendement et sur l'élaboration de politiques et de pratiques;
- mieux faire connaître son rôle, ses processus et sa jurisprudence en entretenant des contacts continus avec la clientèle et en utilisant divers moyens pour communiquer l'information;
- diriger ses activités et gérer ses ressources en appliquant des principes de saine gestion financière en conformité avec la *Loi sur la gestion des finances publiques* ainsi que les politiques et directives des organismes centraux.

1.6 Environnement opérationnel

Le milieu des relations du travail au Canada a fait face à de nombreux défis au cours des dernières années, et tout indique que cette tendance se maintiendra dans les années à venir. La mondialisation des marchés, les fusions et restructurations d'entreprises et les changements technologiques ont entraîné une compétitivité accrue et incité les employeurs à chercher des moyens d'accroître leur productivité, notamment par la redéfinition d'unités de négociation dans certains cas, afin de mieux faire face à la concurrence. Ces pressions se sont intensifiées au cours du dernier exercice en raison de la forte appréciation du dollar canadien par rapport à la devise

américaine, de la flambée du prix du pétrole brut et de l'incertitude qui entoure l'ampleur et la gravité de la récession qui pourrait frapper nos voisins américains.

Sur la scène nationale, si le marché du travail se porte relativement bien – les taux de chômage se situant à leur niveau le plus bas en trente ans – la multiplication des annonces de licenciements ou de fermetures d'usines a amené de nombreux économistes à prévoir une hausse du taux de chômage dans la prochaine année. En outre, le départ imminent à la retraite d'une proportion considérable de la population active et la difficulté à recruter de la main-d'oeuvre qualifiée pourraient fort bien contraindre les deux parties à la table de négociation à unir leurs efforts. Mis ensemble, les éléments décrits ci-dessus ont – et continueront d'avoir – une incidence sur les employeurs et les employés canadiens et sur les relations patronales-syndicales.

Ces contraintes ne sont nulle part plus évidentes que dans les secteurs de compétence fédérale où le degré et le rythme des changements ont atteint des sommets pour la plupart inégalés. Un grand nombre de secteurs d'activité – dont celui des télécommunications et du transport aérien pour ne nommer que ces deux-là – ont délaissé leurs structures monopolistiques ou semi-monopolistiques éminemment réglementées au profit de modèles plus concurrentiels et moins axés sur la réglementation. De plus, de nombreux services, qui étaient jadis assurés par l'administration fédérale, comme la sécurité et l'embarquement des passagers dans les aéroports, ont été privatisés. En outre, la hausse phénoménale du prix du pétrole a des effets négatifs sur le secteur des transports, tandis que la décision du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes d'accorder de nouvelles fréquences pour les télécommunications sans fil devrait favoriser l'apparition de nouveaux fournisseurs de services et accroître la concurrence dans ce secteur.

Ces profondes transformations combinées à une main-d'oeuvre majoritairement syndiquée ont conduit à une situation où le Conseil est de plus en plus souvent appelé à régler des différends complexes et hautement médiatisés entre les parties à la négociation, et comportant des implications sociales et économiques d'importance pour le grand public canadien.

Les questions particulières qui continuent de retenir l'attention du Conseil sont les suivantes :

- l'acquisition et l'exercice du droit à la libre négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses de manière juste et transparente;
- la nécessité de veiller à ce que les négociations collectives entre employeurs et syndicats se déroulent de manière juste et de bonne foi;
- la portée du devoir de représentation juste à l'égard des groupes de travailleurs minoritaires;
- la détermination des services qui doivent être maintenus durant un arrêt de travail pour protéger la santé et la sécurité du public canadien;
- l'examen rapide des situations où il y a possibilité d'un arrêt de travail illégal;
- la nécessité de venir en aide aux entreprises et aux syndicats pour résoudre les problèmes de relations du travail découlant des fusions et acquisitions d'entreprises – notamment la détermination de la structure des unités de négociation et les droits de représentation.

La complexité et l'incidence des problèmes auxquels sont confrontés les employeurs et les syndicats assujettis à la compétence fédérale obligent le Conseil à appliquer judicieusement un large éventail de connaissances et de compétences en droit du travail et en droit administratif dans divers contextes. L'environnement économique stable des quelques dernières années s'est traduit par une faible diminution du nombre d'affaires dont a été saisi le Conseil; toutefois, en raison de l'incertitude actuelle, le Conseil prévoit recevoir une plus grande demande de ses services. De surcroît, l'objectif que s'est fixé le Conseil de favoriser la résolution conjointe des différends par les parties, dans la mesure du possible, de même que les demandes de médiation reçues de la clientèle afin d'éviter les recours en justice, sollicitent de plus en plus les ressources du Conseil. En conséquence, le Conseil continuera d'insister sur l'importance d'une augmentation de ses niveaux de compétences et de ressources pour répondre aux besoins de sa clientèle.

1.6.1 Volume d'affaires

Après une augmentation fulgurante de la charge de travail dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur des modifications du *Code* en 1999, lesquelles ont eu pour effet l'élargissement des attributions du CCRI, le nombre de demandes et de plaintes reçues par le Conseil a continué de chuter de façon constante au cours des quatre derniers exercices financiers. Dans les cinq exercices qui ont suivi le remaniement du *Code* en 1999, le CCRI a reçu 924 demandes/plaintes en moyenne par année, par rapport à 691 durant les quatre derniers exercices. La baisse est encore plus prononcée dans les deux derniers exercices (voir le graphique 1), le nombre d'affaires reçues ayant chuté à 634 en 2006-2007 et à 628 en 2007-2008, le plus bas niveau des vingt-cinq dernières années.

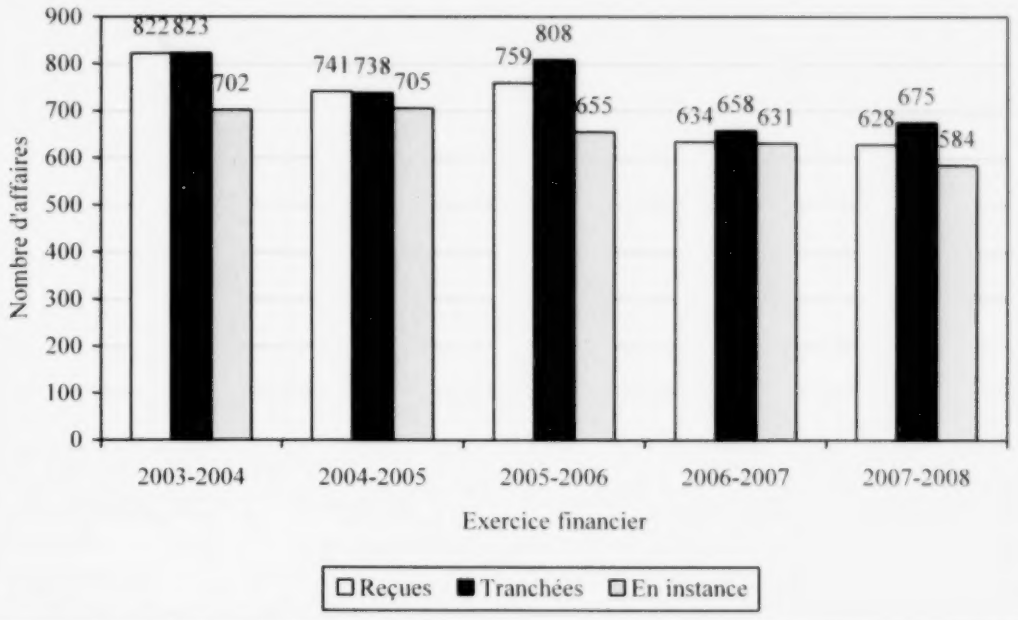
La baisse du nombre d'affaires reçues au cours des deux derniers exercices est à peu près la même dans les diverses catégories de demandes/plaintes, quoiqu'elle soit un peu plus importante dans le cas des plaintes de pratique déloyale de travail (PDT) autres que les plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ), des demandes de réexamen et des demandes d'ordonnance provisoire. La baisse est moins prononcée dans le cas des plaintes de manquement au DRJ et des demandes d'accréditation, alors qu'on a enregistré une hausse du nombre de demandes de maintien des activités en 2007-2008.

Les raisons de la baisse du nombre de demandes et de plaintes reçues par le Conseil sont sans aucun doute multiples et l'une d'entre elles est certainement la solide jurisprudence dont le Conseil s'est doté depuis sa création. Le Conseil a toujours soutenu que le nombre accru de demandes et de plaintes reçues dans les années qui ont suivi le remaniement du *Code* en 1999 était attribuable en partie à l'inexistence d'une jurisprudence sur les nouvelles dispositions du *Code*, les parties étant davantage susceptibles de solliciter l'intervention du Conseil en raison de l'interprétation incertaine des nouvelles dispositions en question. Un autre facteur qui a contribué à la récente diminution du nombre d'affaires était, jusqu'à tout récemment, la situation de l'économie et celle des secteurs d'activité régis par le gouvernement fédéral. L'économie canadienne se porte bien depuis les dernières années; la croissance est relativement robuste et le taux de chômage a atteint son plus bas niveau depuis une trentaine d'années. Au niveau fédéral, la vague d'importantes fusions et de restructurations du début des années 2000, notamment dans les secteurs du transport aérien et des télécommunications, s'est apaisée. Il s'en est donc suivie une réduction du nombre de frictions entre employeurs et employés, ce qui s'est traduit par une

diminution des grèves et des lock-out, une tendance à conclure des conventions collectives à plus longue durée et, partant, une réduction du nombre de demandes et de plaintes au Conseil.

C'est ce que les statistiques du CCRI tendent à démontrer. Les plaintes de PDT, qui représentent environ 40 % des affaires reçues dans une année donnée, et qui donnent le pouls du climat des relations du travail, ont chuté d'environ 27 % en moyenne au cours des deux derniers exercices financiers (représentant 93 plaintes de moins par année) comparativement aux cinq années précédentes. Si l'on exclut les plaintes de manquement au DRJ, des plaintes qui sont déposées par des employés syndiqués insatisfaits de la représentation fournie par leur syndicat et qui sont moins touchées par la situation économique, la diminution du nombre de plaintes de PDT est beaucoup plus prononcée et s'établit à 47 % (ce qui représente une baisse de 80 plaintes par année).

Graphique 1 – Volume d'affaires



En ce qui concerne les affaires tranchées, le Conseil a réalisé des progrès à ce chapitre au cours des exercices qui ont suivi les modifications de 1999 – 855 affaires ont été tranchées en moyenne par année au cours des cinq exercices allant de 2001-2002 à 2005-2006, comparativement à 756 seulement au cours des cinq exercices précédents. Il reste que, tout comme dans le cas des affaires reçues, le nombre d'affaires réglées a aussi diminué durant les deux derniers exercices. En 2007-2008, le Conseil a réglé 675 affaires, ce qui est à peine plus que les 658 affaires qui ont été réglées en 2006-2007 (voir le graphique 1). Les raisons de cette baisse sont traitées ci-dessous.

Quoi qu'il en soit, étant donné que le nombre des affaires tranchées a été supérieur à celui des affaires reçues, le nombre d'affaires en instance a chuté de façon constante et s'établit à 584 affaires au 31 mars 2008 (voir le graphique 1), le plus bas niveau depuis 1997-1998.

1.6.2 Affaires complexes

L'augmentation du nombre d'affaires complexes continue d'avoir une forte incidence sur la charge de travail et sur le pourcentage d'affaires tranchées du CCRI, puisqu'elles nécessitent de nombreux jours d'audience et portent sur un grand nombre de dispositions du *Code*. Ces affaires sont plus longues à traiter et leur règlement mobilise davantage de ressources du Conseil. Le tableau 1 montre que les affaires complexes représentent généralement au moins 90 des affaires qui ont été réglées par année au cours des cinq derniers exercices financiers, alors qu'elles représentaient 107 affaires en 2007-2008, ou près de 16 % de l'ensemble des affaires réglées.

Tableau 1 – Nombre d'affaires complexes tranchées

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Révision de structure des unités de négociation	17	21	19	9	18
Employeur unique	12	20	20	13	16
Vente d'entreprise	33	34	34	25	32
Maintien des activités	28	19	23	16	41
Total	90	94	96	63	107

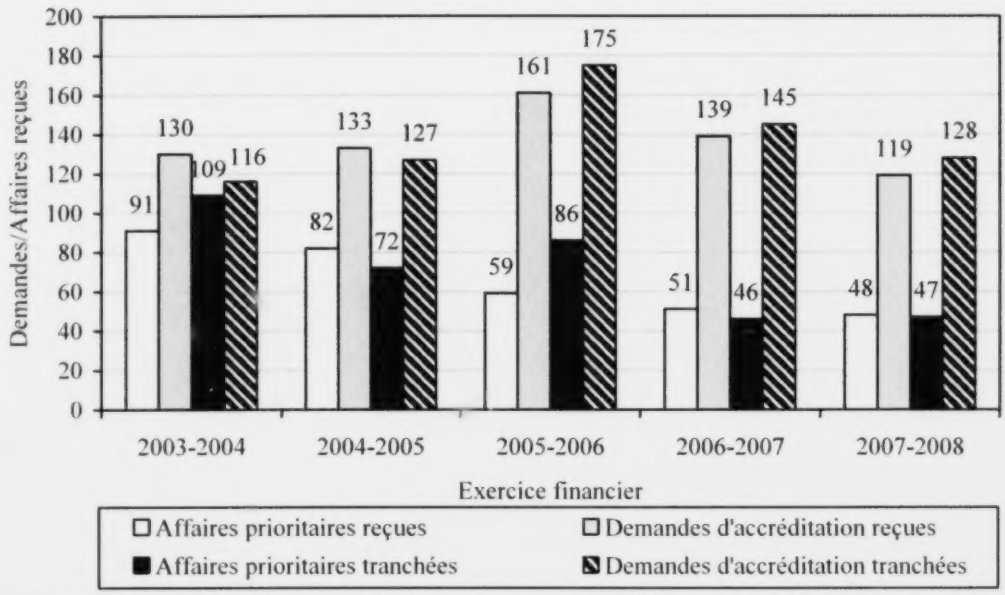
1.6.3 Affaires prioritaires

En plus des affaires plus complexes, le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) dispose que certains types de dossiers doivent être traités de façon prioritaire. Il s'agit notamment des demandes d'ordonnance ou de décision provisoire, des demandes de dépôt d'ordonnances du Conseil à la Cour, des renvois au Conseil par le ministre du Travail relativement au maintien de certaines activités durant un arrêt de travail non interdit par la loi, des demandes alléguant l'invalidité d'un vote de grève ou de lock-out, des demandes de déclaration de grève ou de lock-out illégal et des plaintes de pratique déloyale de travail concernant l'utilisation de travailleurs de remplacement ou le congédiement pour activités syndicales. Ces affaires sont mises au rôle, entendues et tranchées de façon prioritaire par rapport à d'autres affaires du Conseil. Les demandes d'accréditation ainsi que les affaires qui risquent fort de dégénérer en conflit de travail si le différend n'est pas réglé rapidement sont aussi traitées en priorité.

L'établissement de priorités entraîne inévitablement le report d'affaires moins urgentes. Les contraintes au niveau de la mise au rôle, qui découlent du volume d'affaires à trancher et de l'établissement de priorités, font que certaines affaires très longues ou très complexes – le genre d'affaires qui font généralement l'objet d'une audience publique devant un banc du Conseil de nos jours – peuvent difficilement connaître un dénouement rapide.

Le graphique 2 fournit des précisions sur le volume d'affaires prioritaires et d'accréditations de 2003-2004 à 2007-2008.

Graphique 2 – Affaires prioritaires et demandes d'accréditation



SECTION II – RENDEMENT DU CCRI (Analyse des activités de programme par résultat stratégique)

Le mandat du Conseil est de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada en administrant de manière impartiale, efficace et adéquate les règles de conduite auxquelles sont assujettis les syndicats et les employeurs dans leurs activités de représentation et de négociation.

Cela étant dit, il est évident que, si le Conseil est saisi d'une demande ou d'une plainte, c'est habituellement parce qu'il y a un différend ou un problème quelconque que les parties concernées ont été incapables de régler elles-mêmes. En réglant l'affaire, par la médiation ou au moyen d'une décision, le Conseil contribue de manière directe et efficace à l'atteinte du résultat stratégique énoncé. Il convient aussi de souligner à cet égard que les interventions du CCRI peuvent avoir des retombées importantes et considérables. Les décisions et les efforts de médiation du Conseil ont souvent une incidence très concrète sur la vie active de milliers de Canadiens, la situation économique des grandes entreprises canadiennes et le bien-être général des Canadiens.

Le Conseil contribue aussi de manière indirecte, mais non moins efficace, à l'établissement de relations de travail efficaces dans les entreprises de compétence fédérale. Chaque décision du Conseil vient s'ajouter à sa jurisprudence de plus en plus volumineuse et diversifiée, qui fait l'objet d'une vaste diffusion dans la collectivité des relations du travail. En rendant des décisions claires et uniformes, le Conseil définit un ensemble de critères et de principes sur lesquels les parties à un litige éventuel peuvent s'appuyer pour régler leurs différends au lieu de solliciter l'intervention du Conseil. Il est toutefois difficile d'attribuer une valeur quantitative à ce résultat.

2.1 *Motifs de décision* écrits

Le Conseil rend des *Motifs de décision* détaillés lorsqu'il s'agit d'affaires d'intérêt national ou qui font jurisprudence. Pour les autres affaires, le Conseil rend des décisions-lettres plus concises, ce qui accélère le processus décisionnel et apporte des solutions plus rapides aux parties, en matière de relations du travail.

Un autre facteur qui influe sur la capacité décisionnelle du CCRI, surtout en 2007-2008, est la nécessité accrue de rédiger des décisions écrites détaillées, un processus qui prend plus de temps et mobilise davantage de ressources. Afin de pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités en matière de contrôle judiciaire, les tribunaux exigent maintenant qu'on leur fournisse des motifs de décision plus étoffés. Les affaires complexes, de par leur nature, requièrent souvent une décision plus détaillée. Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, le nombre absolu d'affaires complexes qui ont été tranchées en 2007-2008 était plus élevé que dans les quatre exercices précédents, et il s'agissait surtout d'affaires d'une grande importance auxquelles le Conseil a dû consacrer beaucoup plus d'énergie qu'il n'en consacre habituellement à ce genre d'affaires. En outre, les interrogations qu'ont suscitées les nouvelles dispositions législatives de 1999 et l'absence de jurisprudence pour encadrer leur application ont eu pour effet d'inciter les parties à

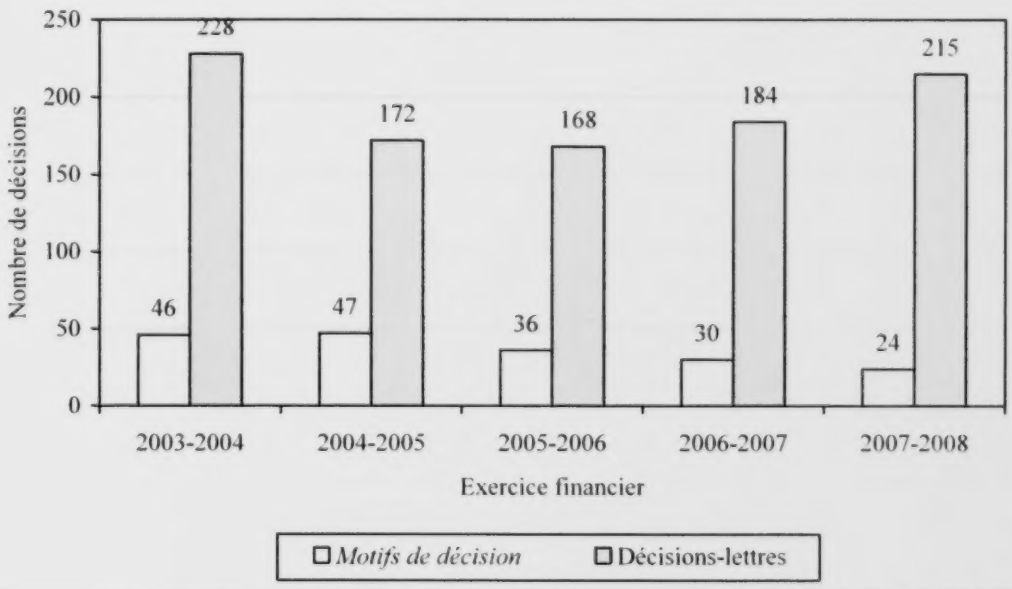
solliciter davantage l'intervention du Conseil pour régler des litiges nécessitant des décisions écrites.

Ces *Motifs de décisions* écrits servent à la fois à trancher les questions relatives à des circonstances complexes et à donner des précisions sur la manière dont le *Code* devrait être interprété et s'appliquer. À cet égard, le Conseil s'efforce de rendre, en temps opportun, des décisions claires, cohérentes et juridiquement valables, afin de constituer une jurisprudence fiable qui permette de guider les parties et réduire le nombre de demandes et de plaintes.

Le nombre de *Motifs de décision* et de décisions-lettres rendus par le Conseil dans les cinq derniers exercices est indiqué dans le graphique 3. Le CCRI a rendu, en moyenne, 37 *Motifs de décision* détaillés par exercice au cours des cinq derniers exercices, et 193 décisions-lettres, pour un total de 230 décisions écrites en moyenne. En 2007-2008, le Conseil a produit 215 décisions-lettres et 24 *Motifs de décision*. Le reste est constitué d'affaires soit retirées, soit tranchées par voie d'ordonnance.

Voir la section 4.1 pour obtenir des exemples de décisions caractéristiques du Conseil.

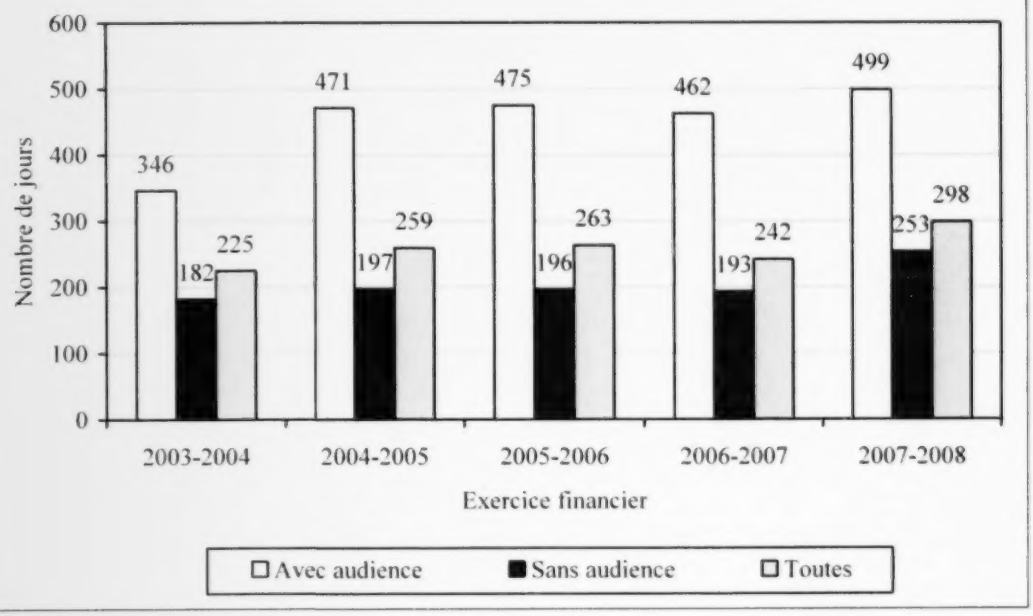
Graphique 3 – Décisions



2.2 Délai de traitement

Le délai requis pour traiter un dossier – le délai nécessaire pour ouvrir le dossier, faire enquête, agir comme médiateur, tenir une audience et trancher l'affaire – a augmenté de façon importante en 2007-2008, pour s'établir à 298 jours civils en moyenne comparativement à 242 jours en 2006-2007 et 263 jours en 2005-2006 (voir le graphique 4). Dans les cinq premiers exercices du CCRI (1999-2000 à 2003-2004), le délai de traitement équivalait à 219 jours civils en moyenne.

Graphique 4 – Délai de traitement



Deux grandes raisons expliquent l'augmentation du délai de traitement enregistrée en 2007-2008. La première est le nombre d'affaires complexes, qui, comme nous l'avons mentionné plus tôt, représentaient 16 % des affaires tranchées en 2007-2008, par rapport à 11 % dans les quatre exercices précédents. Puisque ces affaires prennent du temps, en raison de leur nature, on peut s'attendre à ce que le délai moyen de traitement augmente si leur nombre s'accroît.

La seconde raison qui explique l'augmentation du délai de traitement en 2007-2008, et certainement la plus importante, est liée aux plaintes de manquement au DRJ. Comme nous l'avons indiqué dans des rapports précédents, les plaintes de manquement au DRJ sont souvent mises de côté pour permettre de régler des affaires plus urgentes. Le CCRI a ainsi accumulé un arriéré important de plaintes de manquement au DRJ. Cet arriéré, exprimé en pourcentage de toutes les affaires en instance, est passé de 25,6 % en 2002-2003 à près de 43 % à la fin de 2006-2007. Le CCRI a décidé de prendre les grands moyens pour remédier à la situation en

2007-2008, ce qui fait que les plaintes de manquement au DRJ ont représenté plus de 28 % des affaires tranchées en 2007-2008, par rapport à une moyenne de 19 % dans les cinq exercices précédents. Une conséquence regrettable de cette décision, à laquelle le Conseil a dû se résigner, a été une incidence négative sur les données relatives au délai de traitement, étant donné que de nombreuses plaintes dataient de plusieurs années.

Le tableau 2 illustre l'incidence des plaintes de manquement au DRJ et, dans une moindre mesure, des affaires complexes sur les délais de traitement moyens. Si le délai de traitement moyen des plaintes de manquement au DRJ a augmenté de près de 200 jours civils (passant de 294 jours à 489 jours) au cours des cinq exercices allant de 2003-2004 à 2007-2008, il a chuté dans le cas des affaires autres que les plaintes de manquement au DRJ ou les affaires complexes, passant de 200 jours ou plus dans les premières années à 175 jours. En fait, plus des trois quarts des affaires autres que les plaintes de manquement au DRJ ou les affaires complexes ont été tranchées en moins de six mois en 2007-2008, comparativement à deux tiers des affaires dans les cinq exercices précédents.

Tableau 2 – Délai de traitement par genre d'affaire (jours civils)

Décisions rendues dans	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Affaires complexes	260	347	332	374	390
plaintes de manquement au DRJ	294	392	342	338	489
Autre	201	210	235	184	175
Total	225	259	263	242	298

2.3 Temps pour rendre les décisions

L'un des éléments entrant dans le délai de traitement global est le temps nécessaire au banc du Conseil[1] pour préparer et rendre sa décision, une fois l'enquête ou l'audition de l'affaire terminée. Un banc peut statuer sur une affaire sans tenir d'audience en s'appuyant sur les preuves écrites et documentaires comme les rapports d'enquête et les observations écrites, ou il peut prendre sa décision en délibéré jusqu'à la tenue d'une audience permettant d'obtenir des éléments de preuve et des renseignements supplémentaires. Le graphique 5 fournit des indications sur le temps requis pour rendre les deux types de procédures[2] dans les cinq derniers exercices.

---

[1] Un banc est composé du président ou d'un vice-président dans le cas des bancs constitués d'un seul membre, ou du président ou d'un vice-président et de deux membres, dans le cas d'un banc composé de trois membres.

[2] Pour établir le délai de règlement des affaires nécessitant la tenue d'une audience, le Conseil tient compte du nombre de jours écoulés entre la date à laquelle il prend sa décision en délibéré (qui coïncide généralement avec le dernier jour d'audience) et la date où la décision est communiquée aux parties. Dans les cas des affaires ne nécessitant pas la tenue d'une audience, on utilise le nombre de jours compris entre la date à laquelle l'affaire est réputée être « prête » à être entendue et la date où la décision finale est rendue.

À l'instar du délai de traitement, et pour essentiellement les mêmes raisons, le temps moyen requis pour rendre les décisions a augmenté en 2007-2008 pour s'établir à 91 jours civils, alors qu'il était de 77 jours en 2006-2007. C'est néanmoins un résultat inférieur ou équivalent aux chiffres enregistrés dans les exercices 2002-2003 à 2005-2006. Le graphique 5 montre aussi qu'il existe un écart considérable entre les affaires qui sont tranchées sans audience et celles qui sont réglées avec audience. Si le temps nécessaire pour rendre une décision dans le cas des affaires qui sont tranchées avec audience a beaucoup diminué, c'est tout le contraire qui s'est produit dans le cas des affaires tranchées sans audience. Cela est directement attribuable au plus grand nombre de plaintes de manquement au DRJ, en 2007-2008, lesquelles sont généralement tranchées à partir des observations écrites des parties. En faisant abstraction des plaintes de manquement au DRJ, le temps nécessaire pour rendre les décisions aurait été de 42 jours civils dans le cas des affaires tranchées avec audience en 2007-2008 et de 40 jours civils dans le cas des affaires tranchées sans audience, ce qui constitue une nette amélioration par rapport aux derniers exercices.

Une autre façon d'examiner le rendement du Conseil au chapitre du temps requis pour rendre les décisions consiste à utiliser le paragraphe 14.2(2) du *Code* comme point de repère. Cette disposition stipule en effet que la formation rend sa décision et en notifie les parties dans les quatre-vingt-dix jours suivant la prise en délibéré ou dans le délai supérieur précisé par le président du Conseil. En appliquant ce critère, on peut dire que le Conseil s'est fort bien tiré d'affaire en 2007-2008, comparativement aux exercices précédents. Le tableau 3 montre que plus des trois quarts des décisions ont été rendues en 90 jours ou moins en 2007-2008, ce qui, exception faite de l'exercice 2006-2007, est le meilleur résultat enregistré dans les cinq derniers exercices, en dépit de l'incidence des plaintes de manquement au DRJ.

Graphique 5 – Temps pour rendre les décisions

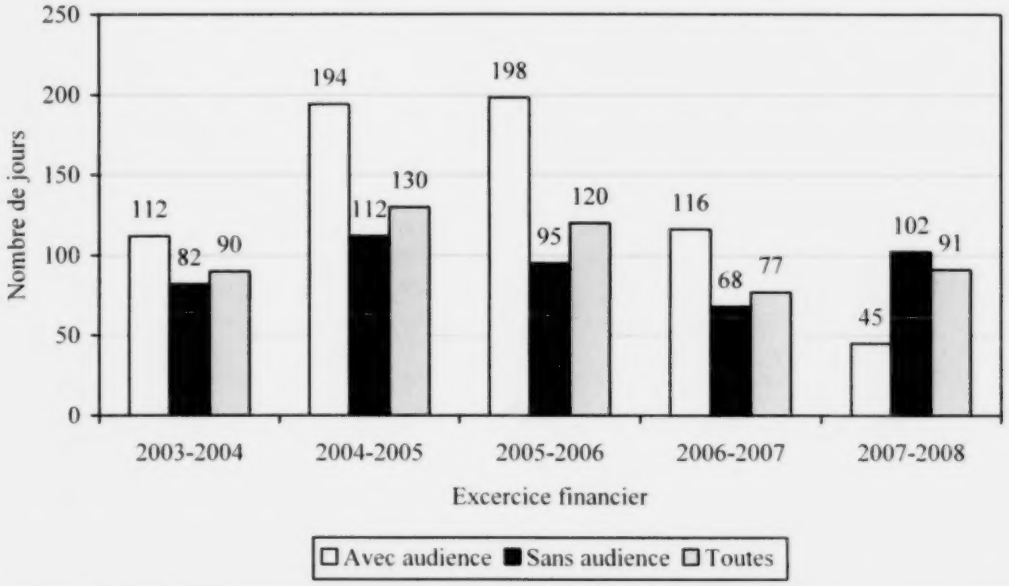


Tableau 3 – Répartition des affaires tranchées selon le temps mis pour rendre les décisions

Décisions rendues dans	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
90 jours ou moins	69,6 %	61,5 %	72,6 %	78,9 %	75,3 %
Plus de 90 jours	30,4 %	38,5 %	27,4 %	21,1 %	24,7 %

2.4 Demandes de contrôle judiciaire

Une autre mesure du rendement du Conseil, ainsi que de la qualité et de la justesse de ses décisions, est la fréquence des demandes de contrôle judiciaire auprès de la Cour fédérale et le pourcentage de décisions confirmées à l'issue de ces contrôles. À cet égard, le Conseil a maintenu un rendement exceptionnel.

Le tableau 4 montre l'évolution de la tendance en matière de contrôle judiciaire au cours des cinq derniers exercices et indique que 12 demandes de contrôle judiciaire ont été présentées en 2007-2008, ce qui représente 1,8 % de toutes les affaires que le Conseil a tranchées au cours de cet exercice. Ce pourcentage est légèrement inférieur à la normale, indépendamment des fluctuations annuelles, puisque les demandes de contrôle judiciaire ont représenté, en moyenne, 3,1 % des affaires tranchées au cours des cinq exercices précédents. Pour ce qui est de l'issue des contrôles devant la Cour, précisons que les décisions du Conseil ont été confirmées dans tous les cas, à l'exception d'un seul, au cours des cinq derniers exercices.

Voir la section 4.2 pour obtenir des exemples de demandes de contrôle judiciaire en 2006-2007.

Tableau 4 – Demandes de contrôle judiciaire

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Affaires tranchées par le CCRI	823	738	808	658	675
Demandes de contrôle judiciaire	32	31	23	14	12
Demandes examinées (%)	3,9	4,2	2,8	2,1	1,8
Demandes tranchées	27	32	35	14	9
Demandes accueillies	1	0	0	0	0
Demandes rejetées	12	19	19	8	5
Demandes retirées	14	13	16	6	4
Décisions confirmées (%)	96,3	100,0	100,0	100,0	100,0

2.5 Rendement au chapitre de la gestion du changement

Dans son Rapport sur les plans et priorités pour l'exercice 2007-2008, qui a été déposé au Parlement au début du printemps de 2007, le CCRI dressait la liste des cinq grandes priorités nécessitant une attention urgente. Il s'agissait de la réduction accélérée de l'arriéré des affaires non réglées, de la réduction du temps moyen nécessaire au prononcé d'une décision, du suivi et de l'amélioration du processus de traitement des demandes d'accréditation, du suivi et de l'amélioration du processus de traitement des plaintes de manquement au devoir de représentation juste, de l'examen du processus de traitement des demandes de réexamen et de la poursuite des consultations avec les intervenants. Les progrès réalisés par le CCRI à l'égard de chaque priorité sont exposés ci-après.

Les progrès réalisés en matière de réduction de l'arriéré des affaires en instance et de réduction du temps moyen nécessaire au prononcé d'une décision sont surtout la conséquence des initiatives qui ont été prises en vue d'améliorer le traitement des demandes d'accréditation et des plaintes de manquement au devoir de représentation juste.

2.5.1 Suivi et amélioration du processus de traitement des demandes d'accréditation

Au terme de consultations avec les principaux groupes de clients et intervenants en 2004-2005, le CCRI a mis sur pied un comité pour examiner ses pratiques de traitement des affaires quant aux demandes d'accréditation et proposer des mesures concrètes afin de rendre des décisions plus rapides. Un nouveau processus a été établi et mis à l'essai dans le cadre d'un projet pilote à la fin de 2004-2005; on y a apporté quelques améliorations par la suite avant sa mise en oeuvre le 1er avril 2005. Ce nouveau processus vise à ce que les demandes d'accréditation courantes – celles qui ne concernent pas des situations soulevant des questions complexes de droit ou de compétence ni ne nécessitent la tenue d'un scrutin ou d'une audience – soient traitées et tranchées dans un délai de 50 jours au plus. Le Conseil avait admis dès le départ que cet objectif ne pourrait pas être respecté dans le cas des demandes complexes, mais il s'attendait néanmoins à ce que le nouveau processus réduise le délai de traitement moyen des demandes d'accréditation.

Au total, 126 demandes d'accréditation ont été réglées à l'aide des nouvelles procédures en 2007-2008; bien que le délai de traitement moyen ait légèrement augmenté dans les trois derniers exercices[3], le tableau 5 montre que le délai de traitement s'est amélioré de façon spectaculaire par rapport aux cinq exercices qui ont précédé la mise en oeuvre des nouvelles procédures. En effet, le délai de traitement moyen des demandes d'accréditation s'établissait à 92 jours en 2007-2008 comparativement à 179 jours dans les cinq exercices antérieurs à 2005-2006. Cela représente une réduction de près de 50 % du délai de traitement. L'amélioration est encore plus marquée dans le cas des demandes qui ne nécessitent pas la tenue d'un scrutin ou d'une audience, leur délai de traitement moyen étant passé de 134 jours dans les cinq exercices précédant l'exercice 2005-2006 à 62 jours.

À la lumière de ces résultats, il est juste d'affirmer que le nouveau processus a atteint l'objectif projeté. Le CCRI continue néanmoins de suivre la situation de près et d'apporter les correctifs nécessaires afin de réduire encore davantage le délai de traitement.

Tableau 5 – Délai de traitement*, demandes d'accréditation reçues avant et après le 1er avril 2005

	2000-2001 à 2004-2005		2005-2006		2006-2007		2007-2008	
			Demandes reçues à partir du 1er avril 2005		Demandes reçues à partir du 1er avril 2006		Demandes reçues à partir du 1er avril 2007	
	Demandes tranchées	Délai de traitement (jours)	Demandes tranchées	Délai de traitement (jours)	Demandes tranchées	Délai de traitement (jours)	Demandes tranchées	Délai de traitement (jours)
Total	779	179	11	61	138	79	126	92
Avec scrutin ou audience	137	392	21	107	27	160	32	182
Sans scrutin ou audience	642	134	90	50	111	59	94	62

* Dans le cas des demandes d'accréditation, le délai de traitement correspond au nombre de jours qui se sont écoulés entre la date de réception de la demande et la date de l'ordonnance d'accréditation ou de la décision.

2.5.2 Suivi et amélioration du processus de traitement des plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ)

À l'issue de consultations avec les intervenants, le CCRI a mis sur pied, en 2005-2006, un comité pour examiner le processus de traitement des plaintes de manquement au DRJ et formuler des recommandations quant aux moyens à mettre en oeuvre pour accélérer le processus décisionnel. Quoique les plaintes de manquement au DRJ ne figurent généralement pas au nombre des affaires prioritaires – elles sont souvent reportées au profit d'autres affaires jugées plus importantes – leur nombre relatif demeure élevé, d'où leur incidence importante sur le rendement général du Conseil au chapitre du traitement des demandes et plaintes et de l'arriéré de dossiers. Les plaintes de manquement au DRJ représentent près de 23 % des demandes et plaintes reçues dans les cinq exercices précédant celui de 2007-2008 et comme elles sont plus

[3] L'augmentation du délai de traitement est normale du point de vue statistique, étant donné que les données colligées depuis 2005-2006 comprennent seulement les demandes reçues depuis le 1er avril 2005. Il faut évidemment beaucoup plus de temps pour traiter certaines demandes, de sorte qu'elles ne constituent pas une variable dans les premières années d'application du nouveau processus.

souvent reportées, elles ne représentent que 19 % des affaires tranchées pendant cette période. Il s'ensuit que le nombre de plaintes de manquement au DRJ en instance est passé de 180 en 2002-2003 à 270 à la fin de 2006-2007, ce qui représente plus de 43 % des affaires en instance.

Les nouvelles procédures sont en vigueur depuis le 1er janvier 2006; bien qu'elles aient donné quelques résultats probants – le délai de traitement moyen des plaintes de manquement au DRJ s'est établi à 195 jours pour les exercices 2006-2007 et 2007-2008 par rapport à 298 jours dans les cinq exercices précédents –, les améliorations constatées ne semblaient pas durables ni d'une utilité pratique du point de vue juridique, si bien que le Conseil a jugé opportun d'apporter d'autres changements au traitement des plaintes de manquement au DRJ le 1er février 2008. Malheureusement, comme ce nouveau processus n'est en vigueur que depuis le 1er février 2008, le nombre de plaintes de manquement au DRJ qui ont été tranchées depuis n'est pas suffisamment élevé pour nous permettre d'apprécier véritablement les répercussions et l'efficacité du nouveau régime. Il n'empêche que les quelques données dont on dispose laissent entrevoir une amélioration importante du délai de traitement. Si cette observation se confirme, les nouvelles procédures de traitement des plaintes de manquement au DRJ devraient permettre de réduire sensiblement l'arriéré des affaires en instance ainsi que le délai de traitement moyen dans les prochaines années.

2.5.3 Autres priorités en matière de gestion du changement

Les nouvelles procédures de traitement des demandes d'accréditation et des plaintes de manquement au DRJ ainsi que les autres changements opérationnels adoptés semblent donner de bons résultats, si bien que la réduction du délai de traitement des affaires et la réduction de l'arriéré des affaires devraient ressortir davantage à mesure que diminue le nombre d'anciennes affaires (et surtout de plaintes de manquement au DRJ).

En raison de priorités plus pressantes, le dossier du processus de réexamen a été reporté à la fin de l'exercice; le Conseil fera donc rapport à ce sujet dans le Rapport ministériel sur le rendement de l'exercice 2008-2009. Les consultations avec les intervenants se sont poursuivies durant l'exercice 2007-2008, ce qui a permis au Conseil de recueillir des suggestions intéressantes concernant la révision de son règlement, un projet qui était toujours en cours à la fin de l'exercice.

2.6 Autres résultats

Dans le cadre des efforts déployés pour atteindre son résultat stratégique, le CCRI a entrepris les projets ou pris les mesures qui suivent :

- Depuis la migration pluriannuelle de son principal outil de gestion des affaires – le Système de gestion des affaires (SGA) – en remplacement de l'ancien système, devenu désuet, le CCRI a poursuivi ses efforts en vue d'apporter de nouvelles améliorations à ce système extrêmement complexe. La révision continue des règles et processus administratifs ainsi que l'examen et la vérification en profondeur des données contenues dans le système signifient que l'amélioration et la modification des programmes constitueront un défi permanent. Le Conseil a également poursuivi ses efforts en vue d'améliorer le système de gestion des documents et de l'intégrer au SGA. Les autres activités technologiques entreprises par le Conseil visent notamment à améliorer le

système de vidéoconférences, à assurer la maintenance de l'intranet – afin qu'il soit complet et dynamique –, à fournir l'accès sûr à distance à ses bases de données pour les membres et le personnel du Conseil, et à étudier la possibilité d'offrir le service de présentation électronique des demandes et des documents.

- Par le truchement de son service d'assistance téléphonique sans frais, le CCRI a reçu plus de 7 900 demandes de renseignements diverses en 2007-2008. Environ 48 % d'entre elles concernaient une question relevant d'une autre compétence (soit un ministère provincial du travail, une commission provinciale des relations de travail ou Ressources humaines et Développement social Canada) et ont pu facilement être réacheminées. Près de 4 100 demandes nécessitaient une réponse plus complexe du Conseil, comparativement à 4 700 en 2006-2007. Celles-ci portent généralement sur les dates d'audience des affaires, les documents ou les décisions versés au dossier, les statistiques du Conseil et d'autres questions diverses.

- Le CCRI a poursuivi la rédaction de circulaires d'information afin de fournir des résumés clairs et concis des pratiques du Conseil à sa clientèle et au public en général. Les circulaires d'information visent à accroître l'accessibilité aux processus du Conseil et leur transparence en fournissant des instructions en langage clair sur l'interprétation et l'application du *Code* et du *Règlement*. On prévoit que les circulaires d'information aideront les clients à mieux comprendre et gérer les processus du Conseil et feront en sorte que les affaires pourront être examinées au fond plus facilement et plus rapidement. On s'attend également à ce que la tenue de conférences préparatoires continuera d'être aussi efficace et d'abréger la durée du processus d'audience en rendant le processus de divulgation préalable aussi efficace que possible et la préparation des affaires mises au rôle aussi complète que possible.

- Le CCRI a poursuivi la révision et la mise à jour de son site Web afin de fournir davantage de renseignements au sujet du Conseil – y compris ses décisions – au public canadien.

- Les membres et le personnel du CCRI ont fait des exposés et prononcé des allocutions à l'occasion de conférences et de colloques sur les relations du travail qui se sont déroulés à divers endroits au Canada. Ces activités avaient pour but d'améliorer les relations avec les divers groupes d'intervenants et d'obtenir leurs points de vue sur différents sujets.

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

3.1 Renseignements sur l'organisation

3.1.1 Mandat, rôle et responsabilités

La *Loi constitutionnelle de 1867* confère aux provinces la compétence à l'égard de « la propriété et des droits civils », ce qui signifie que les relations du travail relèvent principalement de la compétence des provinces. Toutefois, la *Loi constitutionnelle* accorde une compétence exclusive sur certains secteurs de l'économie au Parlement, qui a jugé bon d'adopter des lois régissant les questions d'emploi dans les secteurs qui lui sont constitutionnellement réservés. Ces lois sont contenues dans le *Code*, qui est divisé en trois parties :

Partie I – Relations du travail
Partie II – Santé et sécurité au travail
Partie III – Normes du travail

La Partie I du *Code* énonce les conditions que doivent remplir les syndicats pour acquérir le droit légal de représenter des employés aux fins de la négociation et de l'administration de conventions collectives avec leur employeur. Elle établit en outre le cadre qui régit le déroulement des négociations collectives et prévoit des redressements pour contrer les violations commises par toute partie assujettie aux dispositions du *Code*.

La Partie I du *Code* est demeurée pratiquement inchangée depuis 1972. Toutefois, le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I)*, L.R. 1998, ch. 26, entré en vigueur le 1er janvier 1999, a apporté des changements importants au *Code* dans le but de le moderniser et d'améliorer le processus de la négociation collective dans les secteurs d'activité relevant de la compétence fédérale. La *Loi* a remplacé le Conseil canadien des relations du travail par le Conseil canadien des relations industrielles à titre de tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif responsable de l'interprétation et de l'application de la Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail, du *Code*.

Le Conseil canadien des relations industrielles a pour ***mandat*** *de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.*

À l'appui de son mandat, le Conseil a établi la vision et les valeurs suivantes :

- des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique;
- le règlement des affaires à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends;
- un milieu des relations du travail impliqué et bien informé;
- un *Règlement* et des pratiques efficaces élaborés en consultation avec les clients.

Dans la réalisation de son mandat et l'exercice de ses pouvoirs, le Conseil veut être progressif et innovateur, efficient et efficace, transparent de même que responsable. Le milieu de travail au Conseil favorise l'apprentissage et le perfectionnement, l'harmonie, le travail d'équipe ainsi que le respect.

Le **rôle** du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément au Préambule et aux dispositions du *Code*, où il est dit que le Parlement estime « que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès ». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada.

3.1.2 Organisation du Conseil

Tel que le prévoit le *Code*, le Conseil se compose du président, d'au moins deux vice-présidents à temps plein, d'un maximum de six membres à temps plein (dont trois représentent les employeurs et trois représentent les employés) et de membres à temps partiel (représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs) nécessaires pour aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités. Tous les membres sont nommés par le gouverneur en conseil : le président et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans. (Les renseignements concernant les membres du Conseil sont affichés à l'adresse suivante : http://www.ccri-cirb.gc.ca/about/members/index_f.asp.)

Le président est le premier dirigeant du Conseil dont il dirige et supervise les activités en vertu du *Code*, notamment en ce qui a trait à :

- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
- la détermination des dates, heures et lieux des audiences;
- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

L'administration centrale du Conseil se trouve dans la région de la capitale nationale. L'appui au Conseil est assuré par le directeur exécutif, qui relève directement du président. Le directeur exécutif est responsable des activités régionales, de la gestion des affaires, des services à la clientèle et de la gestion intégrée, des services financiers ainsi que des ressources humaines. Les Services juridiques fournissent de l'aide juridique aux membres du Conseil et aux différents services de ce dernier sur demande et l'avocat général relève directement du président du Conseil.

Le Conseil a également cinq bureaux régionaux situés à Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver, avec un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de professionnels des relations du travail et d'équipes chargées de la gestion des affaires. Chaque bureau régional est dirigé par un directeur régional qui relève du directeur exécutif à Ottawa.

3.1.3 Pour communiquer avec le Conseil

Appels sans frais : 1-800-575-9696
Les personnes qui utilisent un ATS devraient communiquer par l'entremise d'un téléphoniste du Service de relais Bell au 1-800-855-0511
Courriel : info@ccri-cirb.gc.ca
Site Web : http://www.ccri-cirb.gc.ca

Pour communiquer avec nos bureaux régionaux, veuillez consulter l'adresse suivante : http://www.ccri-cirb.gc.ca/contact/index_f.asp.

3.2 Lien de l'organisme avec les résultats du gouvernement du Canada

Résultat stratégique : L'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans les secteurs d'activité relevant de la compétence fédérale par l'administration impartiale, appropriée et efficace des règles de conduite qui régissent les syndicats et les employeurs dans le cadre de leurs activités de représentation et de négociation

	Dépenses réelles de 2007-2008		Harmonisation avec le secteur de résultat du gouvernement du Canada
	Budgétaires	Total	
Administration et interprétation de la Partie I (Relations du travail) et de certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail*	12 516,1	12 516,1	La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens et Canadiennes

3.3 Aperçu du rendement financier et tableaux financiers sommaires

Tableaux financiers sommaires

Les tableaux qui suivent s'appliquent au Conseil :

Tableau 1 – Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (ETP compris)
Tableau 2 – Postes votés et législatifs
Tableau 3 – États financiers
Tableau 4 – Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'année financière 2007-2008
Tableau 5 – Politiques sur les voyages

Tableau 1 – Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (ETP compris)

Ce tableau compare les données du Budget principal des dépenses, des dépenses prévues, du total des autorisations et des dépenses réelles du plus récent exercice terminé de même que les dépenses réelles des deux exercices précédents. Le Conseil s'est vu octroyer, au titre des autorisations totales, environ 864 000 $ de plus que le montant des dépenses prévues initialement. Les autorisations additionnelles sont principalement composées de :

- 533 400 $ reportés des exercices précédents;
- 502 520 $ pour compenser les augmentations de salaire des employés en raison des négociations collectives;
- Une réduction de 172 000 $ dans la provision accordée pour la contribution aux avantages sociaux des employés.

Les dépenses réelles représentaient 94 % des montants autorisés.

			2007-2008			
(en milliers de $)	**Dépenses réelles 2005-2006**	**Dépenses réelles 2006-2007**	**Budget principal des dépenses**	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
Administration et interprétation de la Partie I (Relations du travail) et de certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail*	12 286,9	11 658,2	12 437,0	12 437,0	13 301,3	12 516,1
Total	**12 286,9**	**11 658,2**	**12 437,0**	**12 437,0**	**13 301,3**	**12 516,1**
Moins : revenus non disponibles*	-1,1	-0,9	S/O	0,0	S/O	-1,0
Plus : Coût des services reçus sans frais	2 785,9	2 822,4	S/O	3 010,0	S/O	2 857,4
Total des dépenses du Conseil	**15 071,7**	**14 479,7**	**S/O**	**15 447,0**	**S/O**	**15 372,0**
Équivalents temps plein	**104**	**103**	**S/O**	**110**	**S/O**	**101**

** Les revenus non disponibles sont essentiellement composés des frais perçus pour les demandes d'accès à l'information et des remboursements de frais de stationnement.*

Tableau 2 – Postes votés et législatifs

Ce tableau explique comment le Parlement attribue des ressources au CCRI et reprend essentiellement le tableau sommaire du Budget principal des dépenses. Cette présentation des ressources est celle que reçoit le Parlement. Ce dernier approuve les postes votés; les postes législatifs sont indiqués à titre informatif.

(en milliers de $)		2007-2008			
Poste voté ou législatif	**Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif**	**Budget principal des dépenses**	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
10	Dépenses de fonctionnement	10 877,0	10 877,0	11 922,9	11 138,8
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 550,0	1 550,0	1 378,1	1 378,1
(L)	Biens excédentaires de l'État	0,0	0,0	0,3	0,0
	Total	**12 437,0**	**12 437,0**	**13 301,3**	**12 516,1**

Tableau 3 – États financiers

Conseil canadien des relations industrielles
Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la gestion du CCRI. Ces états financiers ont été préparés par la gestion conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La gestion est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certains des renseignements présentés dans les états financiers sont fondés sur les meilleures estimations et le jugement de la gestion et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la gestion tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du Conseil. L'information financière fournie pour la préparation des Comptes publics du Canada et incluse dans le Rapport ministériel sur le rendement du Conseil concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction tient un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les éléments d'actif sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations

du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans tout le Conseil.

Les états financiers du Conseil n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

Conseil canadien des relations industrielles
État des résultats (non vérifié)

Exercice terminé le 31 mars	**2008**	**2007**
(en dollars)		
Charges de fonctionnement		
Salaires et avantages sociaux	10 107 479	9 716 573
Installations	2 277 000	2 206 000
Services professionnels et spéciaux	657 316	884 921
Déplacements et réinstallations	950 562	681 556
Communication	359 484	416 349
Matériel	275 231	124 528
Location de matériel	167 429	170 912
Amortissement	428 031	454 078
Réparations et entretien	118 460	139 146
Services publics, fournitures et approvisionnements	146 278	151 872
Information	16 513	11 905
Divers	20 919	132
Total des charges de fonctionnement	**15 524 702**	**14 957 972**
Revenus		
Revenus divers	1 143	965
Total des revenus	**1 143**	**965**
Coût de fonctionnement net	**15 523 599**	**14 957 007**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Conseil canadien des relations industrielles
État de la situation financière (non vérifié)

Au 31 mars	2008	2007
(en dollars)		
Actifs		
Actifs financiers		
Débiteurs (Note 4)	232 555	374 925
Avances	4 400	4 900
Total des actifs financiers	236 955	379 825
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles (Note 5)	2 342 713	2 654 827
Total	**2 579 668**	**3 034 652**
Passifs et avoir du Canada		
Passifs		
Créditeurs et charges à payer	1 239 206	993 559
Indemnité de vacances et congés compensatoires	441 390	444 245
Indemnités de départ (Note 6)	1 519 106	1 653 381
	3 199 702	3 091 185
Avoir du Canada	**(620 034)**	**(56 533)**
Total	**2 579 668**	**3 034 652**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Conseil canadien des relations industrielles
État de l'avoir du Canada (non vérifié)

Exercice terminé le 31 mars	2008	2007
(en dollars)		
Avoir du Canada, début de l'exercice	(56 533)	306 270
Coût de fonctionnement net	(15 523 559)	(14 957 007)
Crédits de l'exercice utilisés (Note 3)	12 516 149	11 658 196
Revenus non disponibles pour dépenser	(1 143)	(965)
Variation de la situation nette du Trésor (Note 3)	(412 948)	114 281
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (Note 7)	2 858 000	2 822 692
Avoir du Canada, fin de l'exercice	**(620 034)**	**(56 533)**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Conseil canadien des relations industrielles
État des flux de trésorerie (non vérifié)

Exercice terminé le 31 mars	2008	2007
(en dollars)		
Activités de fonctionnement		
Coût de fonctionnement net	15 523 559	14 957 007
Éléments n'affectant pas l'encaisse :		
Amortissement des immobilisations corporelles	(428 031)	(454 078)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(2 858 000)	(2 822 692)
Variations de l'état de la situation financière :		
Diminution (augmentation) du passif	(108 517)	(118 356)
Augmentation (diminution) des débiteurs et avances	(142 870)	124 931
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	11 986 141	11 686 812
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisitions d'immobilisations corporelles (Note 3)	115 917	84 700
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	115 917	84 700
Activités de financement		
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	(12 102 058)	(11 771 512)
Encaisse fournie par les activités de financement	(12 102 058)	(11 771 512)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Conseil canadien des relations industrielles
Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiés)

1. Mandat et objectif

Le CCRI est un tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du *Code canadien du travail*, Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail. Il a été établi en janvier 1999 dans le cadre du remaniement de la Partie I du *Code canadien du travail*. Le Conseil a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail efficaces dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.

2. Principales conventions comptables

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

a) Crédits parlementaires
Le Conseil est financé par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis au Conseil ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

b) Encaisse nette fournie par le gouvernement
Le Conseil fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par le Conseil est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par le Conseil sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

c) Variation de la situation nette du Trésor
La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par le Conseil. Elle découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

d) Charges
Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

e) Avantages sociaux futurs

- Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multiemployeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations du Conseil au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale du Conseil découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, le Conseil n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.
- Indemnités de départ : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

f) Débiteurs
La plupart des débiteurs comptabilisés par le Conseil proviennent d'autres ministères gouvernementaux. Leur recouvrement est considéré comme certain, si bien qu'aucune provision n'a été établie.

g) Immobilisations corporelles
Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 7 000 $ sont comptabilisées à leur coût d'achat.

Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégorie d'immobilisations	**Période d'amortissement**
Matériel informatique	3 ans
Logiciels	3-10 ans
Mobilier et matériel	10 ans
Machines et matériel	5 ans
Améliorations locatives	Le moindre du reste de la durée du bail ou de la vie utile de l'amélioration
Immobilisations corporelles louées (machines et matériel)	5 ans

h) Incertitude relative à la mesure
La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la gestion qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des éléments d'actif et de passif, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la gestion juge que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière importante. Les estimations de la gestion sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont consignés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours

	2008	2007
(en dollars)		
Coût de fonctionnement net	15 523 559	14 957 007
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits :		
Ajouter (déduire) :		
Services fournis gratuitement	(2 858 000)	(2 822 692)
Remboursement/rajustement de dépenses de l'exercice précédent	23 599	86 399
Amortissement des immobilisations corporelles	(428 031)	(454 078)
Indemnités de départ	134 275	(169 086)
Indemnités de vacances	2 855	(15 365)
Revenu non disponible pour dépenser	1 143	965
Autres	832	(11 690)
	(3 123 327)	(3 385 547)
Rajustements pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits :		
Ajouter (déduire)		
Acquisitions d'immobilisations corporelles	115 917	84 700
Réduction de l'obligation au titre des immobilisations corporelles louées	0	2 036
	115 917	86 736
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**12 516 149**	**11 658 196**

b) Crédits fournis et utilisés

	Crédits fournis	
	2008	2007
(en dollars)		
Dépenses de fonctionnement – crédit 10	10 887 000	10 822 000
Crédit supplémentaire – crédit 10a	0	479 500
Transfert du CT – crédit 15	131 000	97 000
Transfert du CT – crédit 22	533 400	
Transfert du CT – crédit 23	371 520	
	11 922 920	11 398 500
Moins :		
Crédits périmés	(784 909)	(1 006 686)
	11 138 011	10 391 814
Ajouter :		
Contributions aux régimes d'avantages sociaux	1 378 138	1 266 382
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**12 516 149**	**11 658 196**

c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés

	2008	2007
(en dollars)		
Encaisse nette fournie par le gouvernement	12 102 058	11 771 512
Revenu non disponible pour dépenser	1 143	965
Variation de la situation nette du Trésor		
Remboursement/rajustement de charges de l'exercice précédent	23 599	86 399
Variation des débiteurs	142 370	(126 931)
Variation des créditeurs et des charges à payer	245 647	(64 059)
Autres rajustements	1 332	(9 690)
	412 948	(114 281)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**12 516 149**	**11 658 196**

4. Comptes débiteurs

	2008	2007
(en dollars)		
Débiteurs – autres ministères et organismes fédéraux	218 061	357 677
Débiteurs – fournisseurs externes	14 494	17 248
Total	**232 555**	**374 925**

5. Immobilisations corporelles

Coût	Solde d'ouverture	Acquisitions	Transferts	Solde de clôture
(en dollars)				
Améliorations locatives	263 333	0	0	263 333
Matériel informatique	492 561	0	0	492 561
Logiciels	2 781 491	0	0	2 781 491
Mobilier et matériel	240 134	0	0	240 134
Machines et matériel	35 735	0	0	35 735
Biens en construction	0	115 917		115 917
	3 813 254	115 917	0	3 929 171
Amortissement Cumulé	**Solde d'ouverture**	**Dépense d'amortissement 2006-2007**	**Transferts**	**Solde de clôture**
(en dollars)				
Améliorations locatives	157 549	93 515	0	251 064
Matériel informatique	464 808	27 753	0	492 561
Logiciels	452 177	278 125	0	730 302
Mobilier et matériel	65 019	24 013	0	89 032
Machines et matériel	18 874	4 625	0	23 499
	1 158 427	428 031	0	1 586 458
Valeur comptable nette	**2 654 827**			**2 342 713**

6. Avantages sociaux

a) Prestations de retraite

Les employés du Conseil participent au Régime de pension de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de service validable multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que le Conseil versent des cotisations couvrant le coût du régime. Les charges de 2008 sont de 1 004 662 $ (933 324 $ en 2007) qui représentent approximativement 2,1 fois (2,2 en 2007) les cotisations des employés.

Les responsabilités du Conseil en vertu du régime se limitent à ses contributions. Les surplus ou déficiences actuarielles sont enregistrés dans les états financiers du gouvernement du Canada étant donné que ce dernier parraine le régime.

b) Indemnités de départ

Le Conseil verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

	2008	2007
(en dollars)		
Obligation au titre des prestations constituées, début de l'exercice	1 653 381	1 484 295
Charge pour l'exercice	85 257	284 834
Prestations versées pendant l'exercice	(219 532)	(115 748)
Obligation au titre des prestations constituées, fin de l'exercice	1 519 106	1 653 381

7. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, le Conseil est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Le Conseil conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, le Conseil a reçu gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie a).

a) Services fournis gratuitement

Au cours de l'exercice, le Conseil a reçu gratuitement, d'autres ministères, les installations et les cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats du Conseil :

	2008	2007
(en dollars)		
Installations	2 277 000	2 206 000
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	581 000	616 692
Total	2 858 000	2 822 692

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et l'efficacité de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, n'est pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats du Conseil.

(b) Solde des créditeurs et débiteurs à la fin de l'exercice entre apparentés

	2008	2007
(en dollars)		
Débiteurs – autres ministères et organismes	172 612	322 437
Créditeurs – autres ministères et organismes	263 438	70 493

Tableau 4 – Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'année financière 2007-2008

Réponse aux comités parlementaires
Aucune recommandation n'a été reçue.

Réponse aux rapports de la vérificatrice générale, y compris du commissaire à l'environnement et au développement durable

Le Bureau de la vérificatrice générale a examiné les contrôles qu'appliquent trois petits organismes, y compris le CCRI, à l'utilisation des cartes d'achat, à la passation des marchés, aux voyages des cadres supérieurs, à l'accueil, à la rémunération des cadres supérieurs et à des domaines choisis de la gestion des ressources humaines. Il a aussi vérifié si les pratiques de gestion et de contrôle des entités respectent les politiques du gouvernement.

Trois recommandations ont été présentées :

Recommandation 1 – Le CCRI devrait s'assurer que les contrôles des approvisionnements sont appliqués de façon rigoureuse et que les opérations sont menées conformément aux exigences de la Politique sur les marchés du Conseil du Trésor et du *Règlement sur les marchés de l'État*.

Réponse 1 – Le CCRI accepte cette recommandation. Tous les gestionnaires ont récemment suivi avec succès l'évaluation des connaissances en ligne sur la délégation de pouvoirs en matière de passation de marchés de l'École de la fonction publique du Canada. Les nouveaux gestionnaires sont aussi tenus de suivre un cours similaire sur la politique de passation des marchés. Le CCRI s'affaire actuellement à pourvoir le poste de gestionnaire, Gestion du matériel et services administratifs, et verra à ce que le candidat retenu reçoive toute la formation voulue en matière de gestion des marchés et d'approvisionnement et à ce qu'il applique rigoureusement les politiques et contrôles requis.

Recommandation 2 – Le CCRI devrait dresser et mettre en oeuvre des plans de ressources humaines qui définissent clairement les besoins actuels et futurs en matière de ressources humaines, qui soient intégrés aux plans d'activités et qui présentent dans les grandes lignes les stratégies à adopter pour combler les manques d'effectif actuels et prévus.

Réponse 2 – Le CCRI est d'accord avec cette recommandation. Le CCRI dispose actuellement d'un certain nombre de plans stratégiques ou de plans d'action relativement à un éventail d'activités en matière de ressources humaines telles que l'équité en matière d'emploi, les langues officielles et la planification de la relève. Il s'agit maintenant d'intégrer ces plans pour créer un plan général qui viendra appuyer les objectifs organisationnels. Cette tâche sera réalisée au cours de l'exercice 2007-2008.

Recommandation 3 – Le CCRI devrait s'assurer que les primes de rémunération au rendement sont attribuées en fonction d'évaluations du rendement effectuées en bonne et due forme.

Réponse 3 – Le CCRI accepte que le processus de gestion du rendement et la tenue de dossiers complets sur les évaluations du rendement présentent certaines lacunes. Le CCRI remédiera immédiatement – au cours de la présente année – à cette situation, et s'assurera que son Service des ressources humaines tient des dossiers complets sur les évaluations du rendement. Le CCRI continuera de s'assurer que les ententes et les évaluations du rendement sont préparées en conformité avec les lignes directrices du gouvernement.

Pour de plus amples renseignements, veuillez visiter :

http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_200710_02_f_23826.html

Tableau 5 – Politiques sur les voyages

La politique sur les voyages du CCRI est conforme à la Directive sur les voyages du Conseil du Trésor en ce qui concerne son application à tout le personnel du Conseil ainsi qu'aux personnes nommées par le gouverneur en conseil. Dans le cas des personnes nommées par le gouverneur en conseil, le CCRI se conforme en règle générale à la Directive sur les autorisations spéciales de voyager applicable aux personnes nommées par le gouverneur en conseil (qui figurent dans la Directive sur les voyages du Conseil du Trésor), assortie de certaines restrictions quant aux remboursements admissibles pour les repas et le logement et aux directives sur l'utilisation de la classe affaire en avion.

SECTION IV – DÉCISIONS CARACTÉRISTIQUES DU CONSEIL ET DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE

4.1 Décisions caractéristiques du Conseil

***British Columbia Terminal Elevator Operators' Association et autres*, [2007] CCRI n° 384**

Cette décision explique les motifs du Conseil de conclure que le refus des employés de franchir des lignes de piquetage établies par l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'AFPC) relativement à une grève légale contre la Commission canadienne des grains constituait une grève au sens du *Code* et aborde une question liée à la *Charte* qui a été soulevée par les syndicats aux fins d'établir si la définition de « grève » dans le *Code* et les dispositions du *Code* interdisant les grèves en cours de convention collective enfreignent les libertés d'expression et d'association protégées par les alinéas 2b) et 2d) de la *Charte*.

Le Conseil confirme la définition objective du terme grève établie par sa jurisprudence et conclut, dans cette affaire, que le refus concerté de franchir une ligne de piquetage constituait une « grève » au sens du *Code*, nonobstant l'existence de dispositions relatives aux lignes de piquetage contenues dans les conventions collectives intervenues entre les parties. Le Conseil constate que l'interdiction prévue par la loi qui s'applique à toutes les formes de grèves en cours de convention collective doit avoir préséance sur les droits contractuels des parties.

Le Conseil conclut que le geste qui consiste à refuser de franchir une ligne de piquetage est une forme d'expression, mais ne constitue pas une activité légale en vertu du *Code*. Les restrictions imposées par le *Code*, qui touchent seulement le moment et le mode d'expression, par opposition au contenu, ne correspondent pas à une violation du droit des travailleurs à la liberté d'expression en vertu de l'alinéa 2b) de la *Charte*. En ce qui a trait à la liberté d'association prévue par l'alinéa 2d) de la *Charte*, le Conseil déclare que bien que l'arrêt *Dunmore* c. *Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016, ait pu élargir quelque peu le critère de manière à englober certaines activités qui n'auraient peut-être pas par ailleurs été visées par la trilogie d'affaires de droit du travail de la Cour Suprême du Canada datant de 1987, il a néanmoins confirmé le principe selon lequel il n'existe pas de droit de grève ou de droit à la négociation collective protégé par la Constitution. Les employés concernés, qu'ils soient syndiqués ou non, demeurent libres de se regrouper pour montrer leur solidarité et leur soutien envers d'autres travailleurs, à d'autres moments et en ayant recours à d'autres méthodes. En conséquence, les dispositions du *Code* n'enfreignaient pas la liberté d'association telle qu'elle est protégée par l'alinéa 2d) de la *Charte*.

Même s'il y avait eu violation du droit à la liberté d'expression ou d'association, la violation serait quand même justifiée en vertu de l'article 1 de la *Charte*.

Cette décision a été rendue le 8 juin 2007, soit à la même date que la Cour suprême a rendu son arrêt de principe dans *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique*, [2007] 2 R.C.S. 391.

Des demandes de réexamen de cette décision sont en instance devant le Conseil, et des demandes de contrôle judiciaire sont en instance devant la Cour d'appel fédérale.

***Banque du Canada*, [2007] CCRI n° 387**

Le Conseil a été saisi d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée par l'Alliance de la fonction publique du Canada (le syndicat), dans laquelle celui-ci alléguait que la Banque du Canada (l'employeur) avait enfreint son obligation de négocier de bonne foi en refusant de divulguer au syndicat, dans le cadre des négociations d'une première convention collective, des renseignements sur le salaire et sur les primes de certains employés. L'employeur a fait valoir qu'il lui était interdit de révéler ces renseignements précis au syndicat en vertu des dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et a demandé une ordonnance déclarant que le syndicat est assujetti aux exigences de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE).

Dans cette affaire, le syndicat, en qualité d'agent négociateur exclusif des employés membres de l'unité de négociation, avait droit aux renseignements complets sur le régime de rémunération, y compris les renseignements complets sur le salaire, les primes et les déboursés, pour chaque employé membre de l'unité de négociation. Comme les renseignements avaient été recueillis par l'employeur dans le but de gérer chacun des contrats de travail des employés avant que ceux-ci soient syndiqués, ce but était compatible avec le but pour lequel le syndicat cherchait à obtenir de l'information, à savoir la négociation des conditions d'emploi des employés. Le Conseil a donc conclu que les exceptions prévues à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* permettent la divulgation par l'employeur au syndicat des renseignements demandés.

Bien que le Conseil possède le pouvoir et la compétence d'examiner d'autres lois comme la LPRPDE dans le cadre de l'exercice de ses fonctions prévues par le *Code*, le Conseil était d'avis qu'il est préférable de laisser au Commissariat à la protection de la vie privée le soin de déterminer si le syndicat est assujetti à la LPRPDE dans le cadre d'une plainte déposée auprès de cette commission par un particulier à l'encontre du syndicat. Toutefois, le Conseil a néanmoins confirmé que le syndicat est tenu de satisfaire aux exigences de toute loi à laquelle il peut être assujetti, dont la LPRPDE.

***Global Helicopter Pilots Association* (2007), décision du CCRI n° 396, non encore rapportée**

La Global Helicopter Pilots Association a présenté une demande au Conseil, en vertu de l'article 24 du *Code*, afin d'être accréditée à titre d'agent négociateur d'un groupe de pilotes d'hélicoptère embauchés au Canada, mais répartis dans diverses bases aux quatre coins du globe. L'employeur en cause (CHC Global Operations, une division de CHC Helicopters International inc. (Global)) est une entreprise canadienne dont le siège social est situé en Colombie-Britannique. Elle fournit des services de transport par hélicoptère par vol nolisé au secteur pétrolier au Canada et à l'étranger.

La décision porte sur la question préliminaire de la compétence du Conseil pour instruire la demande d'accréditation, dans la mesure où elle englobe les pilotes d'hélicoptère affectés à l'étranger. La question était celle de savoir si les pilotes sont des employés dans le cadre d'une entreprise fédérale.

Le Conseil a conclu que Global était une entreprise fédérale et que les employés travaillant à sa base située en Nouvelle-Écosse étaient incontestablement employés dans le cadre de l'entreprise de l'employeur. Si l'on tient pour acquis que Global est le véritable employeur de tous les pilotes en question, comme on l'a supposé aux fins de trancher la question préliminaire en l'espèce, le Conseil constate qu'une bonne partie, voire la totalité de ces pilotes, peuvent être considérés comme ayant un lien suffisant avec Global, l'entreprise fédérale en cause. En conséquence, une bonne partie, voire la totalité des employés visés, pourraient être assujettis à la compétence du Conseil en vertu du *Code*, aux fins de la demande d'accréditation. Compte tenu de la preuve, le Conseil est d'avis qu'il est possible de conclure qu'il possède la compétence initiale pour instruire la demande d'accréditation. Cela dit, le Conseil a également conclu qu'il était nécessaire de statuer sur la question du véritable employeur et sur l'habileté à négocier collectivement de l'unité proposée avant de rendre une décision définitive sur la compétence du Conseil relativement à tous les pilotes concernés.

La décision du Conseil a été confirmée à l'issue d'une demande de réexamen; une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale.

***British Columbia Maritime Employers Association* (2007), décision du CCRI n° 397, non encore rapportée**

Le présent litige tire son origine de l'adoption du Programme d'habilitation de sécurité en matière de transport maritime (le PHSTM) par le gouvernement fédéral, tel qu'il était prévu dans le *Règlement sur la sûreté du transport maritime* (le *Règlement*). Pour l'application du PHSTM, des employés qui occupent des postes considérés comme essentiels pour la sécurité doivent avoir obtenu une habilitation de sécurité en matière de transport (HST) avant une certaine date. L'International Longshore and Warehouse Union (l'ILWU) a conseillé aux employés identifiés de « ne pas remplir de formulaire de demande à ce moment-ci » en vue d'obtenir l'HST. Par conséquent, la British Columbia Maritime Employers Association a présenté une demande en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale en vertu de l'article 91 du *Code*. L'ILWU a avancé que le *Règlement* violait la *Charte canadienne sur les droits et libertés*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, la *Déclaration canadienne des droits* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Lors de l'audience, le procureur général du Canada a présenté une demande (le renvoi) devant la Cour d'appel fédérale concernant ces objections.

Le Conseil a d'abord traité de la question préliminaire portant sur l'incidence du renvoi sur la procédure devant le Conseil. La majorité du Conseil estimait que les objections sur les mesures législatives qui étaient contenues dans le renvoi étaient désormais du ressort de la Cour. La majorité du Conseil a alors déterminé que ce dernier conservait le pouvoir légal de décider s'il y avait grève illégale. La majorité a conclu que la consigne donnée aux employés de ne pas remplir le formulaire de demande en vue d'obtenir l'habilitation de sécurité, ainsi que le refus concerté des employés d'obtenir cette habilitation, équivalaient à une grève illégale.

Le membre dissident était d'avis qu'il n'y avait pas eu de grève et il aurait attendu de connaître la décision de la Cour d'appel fédérale sur le renvoi avant de statuer de façon définitive sur la demande.

Le renvoi du procureur général est toujours en instance devant la Cour d'appel fédérale. Toutefois, la Cour a rejeté la demande présentée par le syndicat visant à suspendre la mise à exécution de l'ordonnance du Conseil ainsi que l'application du Règlement.

***Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (2007), décision du CCRI n° 398, non encore rapportée**

L'affaire portait sur le contexte unique dans lequel la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada avait présenté une demande visant à déloger le syndicat en place dans le but de représenter une unité d'employés travaillant pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN). La demande avait été présentée durant le processus de ratification d'une entente de principe conclue entre le syndicat accrédité (les Travailleurs unis des transports (le TUT)) et le CN dans le cadre d'une grève non interdite par la loi. Les parties à cette entente avaient conclu un protocole provisoire de retour au travail qui prévoyait le retour au travail des employés durant le processus de ratification. Soixante-dix-neuf pour cent des membres du TUT ont rejeté l'entente de principe. Le Parlement s'est résolu à adopter une loi de retour au travail intitulée la *Loi de 2007 sur le maintien des services ferroviaires* (la *Loi sur les services ferroviaires*) afin de mettre fin à toute mesure de grève et d'imposer un processus d'arbitrage des offres finales dirigé par l'arbitre Sims.

La principale question à trancher dans cette affaire consistait à établir si le Conseil devait consentir, pour l'application du paragraphe 24(3) du *Code*, à la présentation de la demande d'accréditation durant une grève non interdite par la loi.

Même si le TUT et le CN ont réclamé que le Conseil tranche la question du consentement à titre préliminaire, et ce, avant même de traiter la demande d'accréditation, le Conseil a conclu qu'il était préférable, dans ce cas particulier, de recevoir et d'examiner les observations complètes des parties de manière à déterminer s'il devait exercer son pouvoir discrétionnaire de donner son consentement, pour autant que cela fut nécessaire dans les circonstances, vu que les parties contestaient le fait qu'une grève était en cours à la date de présentation de la demande.

Concernant les questions de fond soulevées dans la demande, le Conseil a d'abord conclu que la *Loi sur les services ferroviaires* ne mettait pas fin aux périodes ouvertes prévues par l'article 24 du *Code* et, en deuxième lieu, que la demande avait été présentée durant une grève non interdite par la loi même si une majorité des employés étaient retournés au travail entre la signature de l'entente de principe et le vote de ratification. Le Conseil s'est ensuite employé à déterminer s'il devait consentir à la présentation de la demande d'accréditation. Pour ce faire, le Conseil a examiné les circonstances inhabituelles de cette affaire, soit qu'une majorité des employés étaient de retour au travail à la date de présentation de la demande, qu'une loi de retour au travail avait été déposée, que le TUT éprouvait des problèmes internes, que 79 pour cent des membres

avaient rejeté l'entente de principe et que la décision sur les offres finales allait lier tout autre syndicat qui serait accrédité par le Conseil. Le Conseil a conclu qu'il existait des raisons convaincantes de consentir à la présentation de la demande puisque cela permettrait d'atteindre un objectif lié aux relations du travail. Le Conseil a dès lors donné son consentement, si bien que les employés ont eu la possibilité de décider quel syndicat les représenterait.

Le Conseil a par la suite ordonné un scrutin de représentation. Une demande de réexamen de la décision de tenir un scrutin de représentation est présentement en instance devant le Conseil.

4.2 Demandes de contrôle judiciaire

***TD Canada Trust* v. *United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union* (2007), 370 N.R. 267 (C.A.F., dossier n° A-192-05)**

Le banc initial du CCRI a accueilli une demande d'accréditation présentée par les Métallurgistes unis d'Amérique (le syndicat) et a jugé qu'une unité de négociation unique composée d'employés de huit succursales de TD Canada Trust (la TD) était une unité habile à négocier collectivement (*TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario)*, [2005] CCRI n° 316). Le Conseil a rejeté la demande de réexamen présentée par la TD (*TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario)*, [2006] CCRI n° 363; et 141 CLRBR (2d) 94).

La Cour a rejeté la demande de contrôle judiciaire présentée par la TD.

La Cour a traité de deux motifs de justice naturelle. Le premier portait sur l'enquête du Conseil soi-disant insuffisante et inéquitable sur le plan de la procédure concernant des allégations d'intimidation et de coercition de la part de représentants syndicaux. La Cour a conclu que ce motif ne pouvait être accueilli, car elle doit faire preuve d'une grande retenue à l'égard du Conseil en ce qui concerne les questions de procédure. Le deuxième motif portait sur le fait que le banc initial avait apparemment omis d'examiner la demande d'intervention des employés de la succursale Lively (le groupe Lively Seven). D'après la Cour, cette omission a été corrigée quand le groupe s'est vu accorder la qualité d'intervenant dans le cadre de la demande de réexamen. La Cour a déclaré que « le réexamen [vise à permettre] un examen sérieux de la décision originale » et a conclu que le banc de révision avait pleinement pris en considération les documents et les prétentions des requérants.

La Cour a confirmé que la norme de contrôle qui s'applique aux décisions du Conseil sur la demande d'accréditation et sur la demande de réexamen est celle de la décision manifestement déraisonnable. Par conséquent, elle n'a trouvé aucune erreur de fait ou de droit qui justifierait l'intervention de la Cour.

La Cour n'était pas convaincue qu'il y avait eu une atteinte à la liberté d'association faisant entrer en jeu la protection de la *Charte* (alinéa 2d) de la *Charte*). Elle a conclu que la preuve ne révélait pas que les membres du groupe Lively Seven aient été forcés d'adhérer à des idées ou à

des valeurs auxquelles ils n'adhéraient pas. Par conséquent, la Cour a conclu qu'une analyse reposant sur l'article 1 de la *Charte* n'était pas nécessaire.

***Air Canada Pilots Association* c. *Air Line Pilots Association et autres*, n° A-144-06, le 19 juin 2007 (C.A.F.)**

La Cour a confirmé la décision du Conseil dans *Air Canada*, [2006] CCRI n° 349; et 138 CLRBR (2d) 193, dans laquelle le Conseil a conclu, notamment, qu'il n'avait pas compétence, en vertu de l'alinéa 16p) du *Code*, pour déterminer si la mise en oeuvre des recommandations formulées par M. Teplitsky (visant à modifier en partie la liste d'ancienneté intégrée chez Air Canada dressée par l'arbitre Keller) porterait atteinte au *Code*.

La Cour a statué que l'alinéa 16p) est une disposition « habilitante » conférant au Conseil des pouvoirs discrétionnaires, par opposition à une disposition relative à la compétence. Par conséquent, la norme de contrôle applicable est celle de la décision manifestement déraisonnable. En l'espèce, la décision du Conseil était rationnelle et tout à fait logique dans le contexte général des procédures concernant la liste d'ancienneté. L'Association des pilotes d'Air Canada a tenté d'invoquer d'autres dispositions du *Code*, comme le paragraphe 15.1(2) et les articles 18 et 18.1, mais ces dispositions ne s'appliquaient pas, et son argument fondé sur le paragraphe 15.1(2) a indiqué à la Cour qu'elle cherchait simplement à obtenir le réexamen de la décision Keller.

La demande d'autorisation d'appel présentée à la Cour suprême du Canada a été rejetée.

***Thien* v. *International Longshore and Warehouse Union, Ship & Dock Foremen, Local 514 et al.* (2008), 372 N.R. 252 (C.A.F., dossier n° A-250-07)**

La plainte initiale de M. Thien a été déposée auprès du Conseil en vertu de l'article 37 du *Code*. M. Thien alléguait que l'International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, section locale 514 (le syndicat), avait manqué à son devoir de représentation juste en refusant de le représenter dans le cadre d'une procédure de règlement des griefs concernant son admissibilité à des prestations de retraite. M. Thien avait été congédié par la Western Stevedoring Company Limited, son employeur, pour un motif déterminé et s'est vu refuser une prestation de retraite. Dans *Harvey Thien*, 20 avril 2007 (CCRI LD 1592), le Conseil a rejeté la plainte de M. Thien au motif qu'il n'avait pas fourni suffisamment de faits pour établir un manquement au devoir de représentation juste.

M. Thien a demandé le contrôle judiciaire de la décision du Conseil en s'appuyant sur deux motifs : 1) l'omission du Conseil de traiter de façon satisfaisante la demande d'audience du requérant; et 2) le défaut du Conseil d'examiner si le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste lorsqu'il n'a pas tenu compte de la complexité du litige et de la structure dans le secteur du débardage, ni ne s'est demandé si le congédiement par un employeur qui fait partie d'un groupe d'employeurs met fin à toute admissibilité.

La Cour a rejeté la demande de contrôle judiciaire. Elle a conclu que le Conseil n'avait commis aucune erreur en décidant de ne pas tenir d'audience, que les allégations de M. Thien quant au fait que son syndicat n'ait pas tenu compte des questions énoncées ci-dessus n'étaient pas fondées et que M. Thien n'avait pas démontré que la conclusion du Conseil – voulant que la plupart de ses observations semblaient porter sur le bien-fondé du grief – était erronée. La Cour a aussi formulé des observations sur le fait que les motifs invoqués par M. Thien pour justifier un contrôle judiciaire outrepassaient la question de savoir si le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste, et portaient sur des facteurs liés au bien-fondé de la décision selon laquelle il s'était vu refuser des prestations de retraite ainsi que de la décision de l'employeur de le congédier.

La demande d'autorisation d'appel présentée à la Cour suprême du Canada a été rejetée.